



مكتب
العمل
الدولي
جنيف



مبادرة المرأة في العمل:

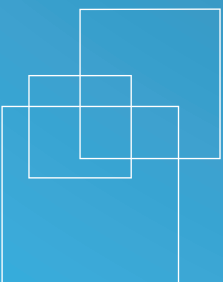
الدفع قدماً نحو المساواة

تقرير المدير العام

مؤتمر العمل الدولي

الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

التقرير الأول (باء)



مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

تقرير المدير العام

التقرير الأول (باء)

مبادرة المرأة في العمل: الدفع قدماً نحو المساواة

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-631151-0 (print)
ISBN 978-92-2-631152-7 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى ، ٢٠١٨

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

لمنظمة العمل الدولية سجل طويل الباع يشهد على التزامها بقضية المساواة بين الجنسين في العمل وفي المجتمع، وعلى انجازاتها في هذا المجال. فالقضية، والحق يقال، قضية مركزية وأساسية في ولاية منظمنا من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في العالم.

غير أن الأفق لا يزال بعيداً والطريق طويلاً أمام تحقيق هدف المساواة، والتقدم في هذا الاتجاه ما فتئ بطيئاً ويعتريه التفاوت وانعدام اليقين. وهذا هو السبب الذي حدا بنا إلى إطلاق مبادرة مئوية المرأة في العمل، وهي إحدى المبادرات السبع التي سيتسم بها احتفال منظمة العمل الدولية بمئويتها الأولى واستعدادها للمستقبل. والواقع أنه على الرغم من التقدم الملحوظ الذي حققته منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها، يتضح أكثر فأكثر أننا نحتاج أن نستكمل ما جربناه واختبرناه من صكوك السياسة العامة لتعزيز المساواة، بنهج جديدة وابتكارية. ذلك أن الاكتفاء بمواصلة ما سبق وقمنا به في الماضي لن يكون كافياً لتذليل العقبات الهيكلية المتجذرة بعمق في طريق المساواة.

ويتناول هذا التقرير هذه العقبات ويقترح كيفية التصدي لها بدفعة جديدة قدماً نحو تحقيق المساواة. ووجهات النظر التي ستعرب عنها الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن هذه المقترحات - والأفكار الجديدة التي سيقدّمون بها لا محالة - ستكون ذات قيمة كبيرة في توفير زخم جديد للأنشطة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية لصالح المساواة بين الجنسين، وهي تلج القرن الثاني من عمرها. وبالإضافة إلى مناقشة هذا التقرير في الجلسة العامة، أرى أنه من المشجع أن تنبري الدورة الحالية للمؤتمر إلى مباشرة مهمة التفاوض بشأن المعايير الدولية التي لا غنى عنها لتوجيه مكافحة العنف والتحرش في العمل. وسيكون ذلك بمثابة إسهام أساسي نحو الدفع قدماً نحو المساواة.

وأود أن أشجع جميع المندوبين على أن يشاركوا مشاركة نشطة في النقاش بشأن هذا الموضوع الرئيسي. فأفكاركم والتزامكم وانتقاداتكم ستكون قيمة للغاية في سبيل المضي قدماً بمبادرة منظمة العمل الدولية بشأن المرأة في العمل والمساواة بين الجنسين.

غاي رايدر

المحتويات

الصفحة

iii	تمهيد
١	الفصل ١: لماذا لا ينصف عالم العمل المرأة؟
٥	الفصل ٢: فرص جديدة ومشاكل قديمة
٩	الفصل ٣: معضلة المال والوقت والقدرة على التصرف
١١	الفصل ٤: هل نحن نسير في الاتجاه الصحيح؟
١٧	الفصل ٥: ما وراء انتهاج سبيل "الوضع المعتاد"
١٧	(أ) طريق سريع نحو اقتصاد رعاية جديد
١٨	(ب) تعزيز قدرة النساء على التحكم بوقتهن
١٩	(ج) الاعتراف بقيمة عمل المرأة بشكل منصف
٢٠	(د) إسماع صوت المرأة وزيادة تمثيلها
٢٠	(هـ) وضع حد للعنف والتحرش
٢١	الفصل ٦: مئوية منظمة العمل الدولية والدفع المتجدد قدماً نحو المساواة

الفصل ١

لماذا لا ينصف عالم العمل المرأة؟

١. تبدو مساهمة المرأة في الاقتصادات الوطنية واضحة في الاقتصادات الغنية والناشئة على السواء، ويعتبر اجتذاب المزيد من النساء إلى سوق العمل وبقائهن فيه، سمة "اقتصادات ذكية". وفي البلدان الصناعية، يتجاوز عدد النساء عدد الرجال في التعليم العالي، في حين أنهم حققوا تكافؤاً بين الجنسين في العديد من البلدان النامية في التعليم الثانوي.

٢. غير أن المرأة لا تزال خلف الركب - إذ يرتبط كونها المرأة على المستوى العالمي بفرص انضمام إلى القوى العاملة، تقل عن ٣٠ في المائة، وغالباً ما تكون المرأة في أسفل السلم الاقتصادي. ولم تصل سوى حفنة من النساء إلى القمة في عالم الشركات. ويبلغ عدد النساء في صفوف المديرين التنفيذيين في شركات فورتشن ٥٠٠، ٣٢ امرأة فقط. ويعمل أغلب النساء في وظائف متدنية الأجر، كما أنهن ممثلات تمثيلاً مفرطاً في أشكال الاستخدام غير المنظمة وغير المعتادة. وخلال الأعوام الخمسة عشر الماضية، أصبح استخدام المرأة مُركّزاً بشكل متزايد في مهن محددة منخفضة الأجر بشكل عام في قطاع الخدمات. ونتيجة لذلك، ما فتئ دخل المرأة يتقلص على نحو متزايد.

٣. ولا تزال المرأة تكسب شهرياً أجراً أقل من الرجل بنسبة تقرب من ٢٠ في المائة^١ في جميع أنحاء العالم، حتى عندما تقوم بالعمل نفسه أو يعمل له قيمة متساوية. كما تكون المرأة أكثر عرضة للعنف والتحرش في العمل. وتصدرت حالات التحرش الجنسي ضد المرأة العناوين الكبرى في الأشهر الماضية. وأظهرت هذه الحالات أن ممارسة العنف والإيذاء وباء متوطن، وأنه لا يوجد بلد واحد أو قطاع واحد بمنأى عن هذه الظاهرة، كما أن جميع النساء يتعرضن لمعاملة غير منصفة ومسيئة في العمل، بصرف النظر عن مكانهن في التسلسل الهرمي. فهي تكشف عن مدى انتشار العنف والإيذاء ومدى التسامح مع الظاهرة وتبيّن حجم المعاناة التي تتحملها الكثييرات من النساء في جميع أنحاء العالم من أجل الحصول على وظيفة أو البقاء بها والحصول على الأجور والترقية وعند التنقل للعمل. وبالإضافة إلى الضرر اللاحق مباشرة بالضحايا، فإن التأثير الإجمالي هو خلق سياق واسع الانتشار من العدائية وعدم الارتياح في صفوف النساء في العمل.

٤. وعندما تلقى هذه الوقائع الاعتراف، وهي تلقاه على نحو متزايد، عوضاً عن نفي وجودها، فإنها تواجهنا بسؤال أساسي للغاية: لماذا الوضع على هذا الحال؟

٥. هل لأن الرجال لا يريدون التخلي عن السلطة؟ أو لأن القبول العام بمبدأ المساواة بين الجنسين يترافق مع التسليم بأنه قدر يمثل تطلّعاً طويلاً الأمد وأن التقدم البطيء في هذا الباب هو جزء من الموانع العادية التي ترافق أي عملية تغيير؟ أو أن السبب بكل بساطة هو لأننا لا نعرف طريقة تحسن بها الوضع؟ أم أنه نتيجة ترسخ شعور بفتور الهمة في ضوء التأثير المحدود لعدد لا يحصى من القوانين والسياسات والمؤسسات التي وضعت باسم المرأة والمساواة بين الجنسين؟

٦. وأياً يكن الجواب، فإن الأمر الواضح اليوم هو أن عالم العمل غير منصف للمرأة، ولا يوجد سبب يدعو إلى توقع أن يكون المستقبل أكثر رافةً بهنّ، ما لم تتخذ قراراً مستثيراً بوضع حد لهذه العدائية.

^١ هذا تقدير أولي للمتوسط المرجح بالاستناد إلى عدد متوسط من ٧١ بلداً يضم ٧٩,٧ في المائة من العاملين بأجر في العالم (التقرير المقبل لمنظمة العمل الدولية بعنوان تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩).

٧. ومهما يكن من أمر، فإن النساء غاضبات ويتزايد عدد اللواتي يعترن عن هذا الغضب أكثر فأكثر. ويظهر ذلك من خلال المظاهرات الحاشدة المناهضة للعنف القائم على نوع الجنس في أمريكا اللاتينية في سياق حملة "لن نتخلف ولو فتاة واحدة" (Ni Una Menos)، أو حملتي "وأنا كذلك" (MeToo) و"أن الأوان" (Time's Up) اللتين انتشرتا كالنار في الهشيم احتجاجاً على حالات التحرش الجنسي والاغتصاب. وتوضح حالات شهادتها الآونة الأخيرة، مدى استعصاء معضلة انعدام المساواة في الأجور، حيث استقالت شخصيات إعلامية بارزة من النساء بعد أن علمن أنهن يحصلن على أجور أقل بكثير من أقرانهن الذكور، إذ لن يقبلن بأجر لا يساوي أجر نظرائهن. لكن هذه الحالات تُظهر بشكل متزايد أيضاً أن النساء أصبحن أقل ميلاً إلى التسامح مع هذه الممارسات غير المقبولة. ويسود شعور بأننا أمام نقطة تحول على الدرب الطويل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. ولكن ذلك يعتمد على مدى ترجمة أقوالنا المستكرة إلى أفعال، خاصة في أماكن العمل وأسواق العمل.

٨. ويعني هذا الوضع بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة، اتخاذ إجراءات على نحو أسلم وأكثر فعالية على أساس المبدأ القائل إنه في مستقبل العمل الذي نريد لن يكون هناك مكان للعنف والتحرش ضد المرأة أو أي شخص آخر في الواقع، ولن يكون هناك مكان للمعاملة غير المنصفة أو للانعدام في تكافؤ الفرص بسبب نوع الجنس. فنحن ببساطة لا نستطيع تحمل هذا الوضع ولن نتسامح معه. وإذا فشلنا في تحقيق المساواة بين الجنسين، فإن تحقيق العمل اللائق للجميع سيكون هدفاً وهمياً. وتمثل المساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص قيمة تأسست عليها منظماتنا كما أنها تحتل صميم العدالة الاجتماعية. إنها هدف في حد ذاته ووسيلة أساسية للوقوف في وجه تزايد انعدام المساواة بشكل عام. وسيجري تقييم استمرار أهمية منظماتنا وشرعيتها على أساس عزمنا وقدرتنا على استنباط أساليب ابتكارية لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل المتغير.

٩. ويسهم العديد من العوامل المعقدة في جعل عالم العمل غير منصف للمرأة بدرجات متفاوتة حسب الظروف.

١٠. أولاً، على مدى السنوات الخمسين الماضية، لم يتكيف عالم العمل مع المرأة عندما بدأت في الدخول إلى أسواق العمل المنظمة بشكل مطرد وبأعداد كبيرة، بل كان يتطلب أن تتكيف المرأة معه - وهو عالم رسم معالمه الرجل في الأصل من أجل الرجل. وفي الوقت نفسه، أضيف العمل بأجر ببساطة إلى "قائمة المهام" الخاصة بالمرأة. ولم يخضع "نظام الجنسين" التقليدي، الذي اعتبر المرأة "مقدمة للرعاية" والرجل "معيلاً" للتشكيك. وكان يُنظر إلى وقت المرأة على أنه "مرن" بخلاف وقت الرجل، كما كان يُنظر إلى أن وقتها أقل قيمة من وقت الرجل. ولا يزال هذا الوضع على حاله إلى حد كبير للغاية بعد مرور ٥٠ عاماً.

١١. ثانياً ونتيجة لذلك، كان يُنظر إلى المرأة وما زال على أنها عاملة "ثانوية"، حتى عندما تكون المصدر الوحيد أو الرئيسي لدخل الأسرة المعيشية. والنتيجة الطبيعية هي أنه قد يُنظر إلى أن المرأة كذلك كعاملة في المتناول، فتستدعى إلى العمل أو تصرف منه حسب الطلب. ويمكن أن تخضع المرأة أيضاً لاستراتيجيات تنافسية منخفضة الأجر، إذ تُعتبر وداعتها المتصورة وبراعتها اليدوية وأخلاقياتها في العمل أصولاً تنافسية.

١٢. ثالثاً، عادةً ما توصف المساواة بين الجنسين بأنها قضية ترتبط بالمرأة ولا تعني الجميع. وغالباً ما تكون السياسات والتدابير المتخذة لتعزيز وضع المرأة في مكان العمل، موجهة نحو "إصلاح" وضع النساء. وعلى سبيل المثال، فإن الشعار المتكرر هذه الأيام هو أنه ينبغي على المزيد من الفتيات أن يلتحقن بالتخصصات في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أو أن يفتحمن المهن التي يهيمن عليها الذكور، إذا رغبن في الحصول على وظائف أفضل نوعية. ونادراً ما يسمع المرء نداءات توجه للفتيان لانتهاج مسارات مهنية تُقبل عليها النساء عادةً مثل التمريض. ويعزز هذا الوضع وجهة نظر تفيد بأن المرأة أقل قيمة من الرجل، إذ تؤخذ قيمتها السوقية المتدنية كدليل على القيمة الجوهرية المتدنية وليس كتقييم متحيز للمسؤوليات أو الكفاءات التي تتطلبها وظيفتها. ونتيجة لذلك، حُصصت حوافز للرجال والنساء على السواء لاختيار مهن "الذكور" على مهن "الإناث" ومجالات الدراسة المصاحبة لها. والوجه الآخر لهذا الوضع، هو استمرار انخفاض قيمة المهن التي تغلب فيها النساء فضلاً عن أجورهن المتدنية، إضافة إلى القيود المفروضة على خيارات الرجال والنساء فيما يتعلق بنمط الحياة ومسارات العمل التي ينبغي أن يتبعوها. ونتيجة لذلك، كانت التحولات في العلاقات بين الجنسين في أماكن العمل وفي الأسر والمجتمعات، أحادية الجانب وغير متساوية.

١٣. رابعاً، رغم العديد من الاستثناءات المرّحّب بها، فإن التزام الرجل بالمساواة بين الجنسين ضعيف ومتباين. ويتسق ذلك مع الاعتقاد بأن المرأة هي التي "يتعين إصلاح وضعها"، وليس وضع الرجل أو النظم والمؤسسات الاقتصادية التي تشكل معالم حياتنا وعملنا. وكما كتب جون ستيوارت ميل منذ ١٥٠ عاماً في معرض إدانته لإخضاع المرأة: "هل كانت هناك في يوم من الأيام هيمنة لا تبدو طبيعية لمن يمارسها؟" بالنسبة إلى البعض، لا يزال الحال كذلك. ذلك أن بعض الرجال بكل بساطة لا يرون عدم المساواة بين الجنسين بمثابة مشكلة أو قد يعتقدون أنها تتعلق بحالات فردية وليست مشكلة مجتمعية تتطلب التزاماً سياسياً بتغيير الهياكل والسلوكيات غير العادلة. وقد يكون آخرون مقتنعين بأنه ينبغي سد الفجوات بين الجنسين في العمل. ومع ذلك، فإنهم قد لا يدركون أن سلوكيات وممارسات معينة، بما في ذلك في المنزل، تعزز وتكرس المظالم ذاتها التي يريدون إلغاؤها، أو قد لا تكون لديهم رؤية واضحة بشأن ما ينبغي فعله. غير أن آخرين قد يعتبرون أن تحقيق التكافؤ بين الجنسين مقارنة صفرية النتيجة تكون فيها مكاسب المرأة بمثابة خسائر للرجل. ويصح هذا الأمر بشكل خاص حيثما تكون آفاق سوق العمل مظلمة والمنافسة شرسة. ولكن حتى عندما تزدهر الاقتصادات، فإن جهود النساء ذوات المهارات والخبرات العالية اللاتي يطمحن إلى الوصول إلى القمة ما زالت تثير مقاومةً واستياءً. وغالباً ما يكون الحزم الذي يُنظر إليه على أنه سمة طبيعية محبّذة في الرجل، مرادفاً للعوانية لدى النساء. وأدى الوعي بشعور المرأة بالوحدة في عالم الشركات إلى إطلاق عدد من المبادرات، مثل حملة مؤسسة روكفلر "١٠٠ × ٢٥"، التي تهدف إلى تعيين ١٠٠ مديرة تنفيذية في الشركات المدرجة في قائمة مجلة فورتنس البالغ عددها ٥٠٠ شركة، بحلول عام ٢٠٢٥.

١٤. وعلى هذه الخلفية، لا يدعو إلى كثير من الاستغراب أن تكون وتيرة التغيير وسرعة تراجع الفجوات بين الجنسين في أسواق العمل، بطيئة ومتباينة إلى هذا الحد. وتترسخ صور النساء كعاملات "من الدرجة الثانية" رغم وجود أدلة على أنهن يرغبن في الانخراط في العمالة مدفوعة الأجر والبقاء فيها، بما في ذلك بعد الولادة، أو على أن النساء اللاتي يشغلن منصب مدير تنفيذي يتمتعن بنفس الفعالية التي يتمتع بها نظرائهن الذكور أو على أن الأجيال الصاعدة من الآباء يرغبن في المشاركة بدرجة أكبر في تنشئة أطفالهم وقضاء مزيد من الوقت مع أسرهم.

١٥. وهذه العوائق العامة أو الهيكلية التي تعوق المساواة في العمل هي الأكثر استعصاءً والأكثر مقاومةً للتدابير التشريعية والمؤسسية الرسمية العديدة التي ترمي إلى تعزيز المساواة في المعاملة والتي اعتُمدت طوال نصف القرن الماضي أو أكثر. وهناك سبب وجيه للافتراض أن مجرد الإصرار على استخدام نهج العقود الماضية، رغم التقدم الحقيقي الذي ولّدته، لن يكون كافياً. كما أن هناك حاجة إلى تسليط الضوء على تلك الحواجز التي تكون خفية في الغالب وتطبيق نهج ابتكارية لتذليلها.

١٦. ولقد كان هذا الاعتقاد هو الدافع إلى الاقتراح المقدم إلى الدورة ١٠٢ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣) بأن تشكل مبادرة المرأة في العمل إحدى المبادرات السبع لمئوية منظمة العمل الدولية. ومما له دلالة بالغة، أن هذه المبادرة تلقت عدداً أقل من تعليقات المندوبين في الجلسة العامة مقارنة بأي مبادرة من مبادرات المئوية الأخرى. وربما يعكس هذا الوضع حقيقة مزعجة مفادها أن ٦٥ متحدثاً من أصل ٢٩١ متحدثاً فقط كانوا من النساء أو ربما كان الوضع كذلك لأن الالتزام بقضايا الجنسين في العمل قائم بشكل راسخ فيما بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بدرجة لم تستدع تكرار ذكرها. ومن شأن ما تلاه من دعم للمبادرة أن يشير إلى هذا الأمر، لكن ذلك يتطلب منا أن نفكر ملياً في سبب استمرار فشلنا في ترجمة هذا الالتزام إلى نتائج حاسمة.

فرص جديدة ومشاكل قديمة

١٧. إن الوقائع المتعلقة بالتقدم المتباين والمخيّب للأمال في وضع المرأة في العمل على المستوى العالمي، مرسخة تماماً. وتتلاقى التقارير التي صدرت مؤخراً عن منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنتدى الاقتصادي العالمي، في رسم صورة مقلقة: لم يحدث سوى تغير طفيف في النتائج التي تحققت للمرأة على أرض الواقع في السنوات الخمس عشرة الماضية أو ما ناهزها، رغم التقدم المحرز في القوانين والسياسات. وهذا الواقع المؤلم هو الذي دفع كذلك الأمين العام السابق للأمم المتحدة إلى أن ينشئ في عام ٢٠١٦ الفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة، الذي اعتمد في العام الماضي خارطة طريق للمساواة بين الجنسين. وهذا هو كذلك السبب الذي جعل من المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أحد أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفاً في برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠)، كما أنه السبب الذي جعل من تحقيق العمل اللائق لكلا الجنسين والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية بحلول عام ٢٠٣٠، غاية من غايات الهدف ٨ بشأن النمو المستدام والشامل والعمل اللائق.

١٨. وكان قد جرى التعمّد بهذه الالتزامات الطموحة - وهي في الواقع تذكير ضروري بطموحات طال عهدها دون أن تتحقق بعد - في وقت كان فيه عالم العمل يتخبط في خضم تغيرات عميقة تحدثت بسرعة لم يسبق لها مثيل. وفي حين أننا نتصارع مع المجموعة الكاملة من فرص ومخاطر هذه التغيرات، من الضروري أن ندرج في استجاباتنا برنامجاً واضحاً لتحقيق المساواة. ولا بد من معالجة التغيير المتسارع في عالم العمل من أجل تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة. وفي حالة الفشل أو التهاون في هذا المسألة، فمسيرنا حتماً هو مستقبل عمل سيظل متسماً بانعدام المساواة بين الجنسين.

١٩. ومن هذا المنظار، لا بد من الاعتراف بأن التقدم البطيء والركود وحتى الانتكاسات في نتائج عمالة المرأة كانت سمات الاقتصادات المزدهرة مثلما هي الحال في الاقتصادات المنتعشة من الأزمات الخطيرة وطويلة الأمد.

٢٠. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ولعلّه الإقليم الأكثر ديناميّة في العالم، فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة إما انخفضت أو أصابها الركود، رغم أن المرأة لم تكن البتة ذات مستوى تعليمي يماثل مستواها اليوم أو لم يكن لديها أطفال أقل مما لديها اليوم. كما أن المرأة تعيش في اقتصادات أكثر تحضراً مما كانت عليه في الماضي. وشهدت جميع بلدان الإقليم، بصرف النظر عن مستوى نموها ونمطه، الاتجاه نفسه. ويشير هذا الوضع إلى أن العلاقة بين النمو والتحول الاقتصادي من جهة، وتعليم المرأة ومشاركتها في أسواق العمل من جهة أخرى، ليست علاقة واضحة المعالم كما قد يتصوره المرء. ومن المؤكد أن انعدام المساواة بين الجنسين في العمل لن يتبدد بمجرد تحقيق النمو وتحسين مستويات المعيشة. وأشارت بحوث أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً إلى عدد من العوامل الأخرى وإلى تفاعلها. وبالإضافة إلى إنجازات المرأة في التحصيل العلمي، تشمل هذه العوامل طبيعة التنمية الاقتصادية وسياقها في ظل تأثير التكنولوجيا والعولمة، وأنواع الوظائف المقدمة إلى المرأة ونوعيتها، وتوافر الدعم الأسري والعام المناسب للفتيات والنساء من أجل أن يعملن خارج منازلهم.

٢١. ويطرح هذا الأمر مسألة معرفة ما هو مطلوب لضمان أن يعود التحول والنمو الاقتصاديان بالفائدة على المرأة.

٢٢. وفي أوروبا والولايات المتحدة، أصابت الأزمة المالية لعام ٢٠٠٨ في البداية الرجال بالضرر أكثر من النساء، حيث كان قطاع البناء وقطاع التصنيع، اللذان يهيمن عليهما الذكور، أول القطاعات تعرضاً للانكماش. لكن سياسات التدعيم المالي اللاحقة كان لها تأثير وخيم على الطلب على اليد العاملة النسائية وعلى نوعية وظائف المرأة. بالإضافة إلى ذلك، أثرت تدابير التقشف على خدمات رعاية الأطفال والمسنين المقدمة على مستوى القطاع العام، حيث النساء في أوائل مقدمي الخدمات الأساسية والمستفيدين منها. وقد ترافق هذا الوضع مع الاعتماد المتزايد على ترتيبات العمل التي تقدم عدداً أقل من أوجه حماية العمل والحماية الاجتماعية للعمال المشاركين في تقديم هذه الخدمات. ونتيجة لذلك، تقوضت قدرة المرأة على الدخول إلى عمالة مدفوعة الأجر أو البقاء فيها. لكن تشعبات هذا الوضع ممتدة على نطاق أوسع وأعمق. وهناك خطر حقيقي من أن يكون الاستثمار الاجتماعي طويل الأجل في مجال دعم الرعاية، الذي بدأ قبل اندلاع الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨ في العديد من البلدان الأوروبية، على الأقل استجابةً لتسارع وتيرة تشيخ سكانها، قد توقف أو انعكس مساره. وإذا كان لهذا الوضع أن يصبح دائماً، فستكون له انعكاسات وخيمة كبرى على رفاه الأفراد والرفاه المجتمعي، وبالتالي على الاقتصادات.

٢٣. وتؤدي الرعاية دوراً أساسياً في تجديد القوى العاملة الحالية وفي المحافظة على صحة الأطفال حتى يتمكنوا من النمو والتعلم واكتساب المهارات في ظروف مناسبة. كما أنها حاسمة بالنسبة إلى الأفراد الأكبر سناً. وبالنظر إلى ازدياد متوسط العمر المتوقع وعدد كبار السن في الاقتصادات الصناعية والناشئة على حد سواء، فإنهم أكثر عرضة للمعاناة من الأمراض المزمنة والعجز، مما سيتطلب رعاية مخصصة. وبالنظر إلى تقلص عدد السكان العاملين، ستكون هناك حاجة لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة لتعويض التراجع الإجمالي في عرض اليد العاملة. لكن مشاركتها ستتوقف على مقدار الأعمال المنزلية والرعاية غير مدفوعة الأجر التي ستمكن من تفويضها، وعلى مدى ما ستكون عليه العمالة مدفوعة الأجر المتاحة في اقتصاد الرعاية، عمالة لائقة. وإذا كانت نوعية العمالة منخفضة للغاية، فليس هناك حافز كبير للعمل خارج المنزل على الأقل بالنسبة إلى النساء اللاتي لديهن من الإمكانات ما لا يستدعي ذلك، ولا يوجد حافز للرجال على تولي مثل هذه الوظائف. وسيولد هذا الوضع بدوره أوجه عجز خطيرة في الرعاية.

٢٤. وعليه، فإن هناك حاجة واضحة للتركيز على تصميم اقتصاد الرعاية في المستقبل. وسيستجيب توفير رعاية عالية الجودة يقدمها العاملون في ظروف لائقة، إلى حاجة اجتماعية عالمية أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى، وسيوفر في الوقت ذاته فرص عمل لائقة للمرأة والرجل على حد سواء، ويؤدي القيام بذلك إلى تمكين المرأة من التغلب على إحدى العقبات الرئيسية أمام دخولها على نطاق أوسع إلى سوق العمل.

٢٥. واعتبرت رقمنة الاقتصاد والابتكار التكنولوجي بمثابة مصدر لفرص العمالة الواعدة، خاصة بالنسبة إلى المرأة. فعلى سبيل المثال، من شأن التكنولوجيا حين تجعل من الممكن تيسير أداء المهام التي كانت تتطلب في الماضي قوة بدنية كبيرة، أن تساعد على هدم الحواجز التي تبقى النساء بعيداً عن وظائف "ذكورية" معينة، وتخفف بالتالي من الفصل المهني بين الجنسين. فضلاً عن ذلك، فإن العمل عن بعد وترتيبات العمل الأخرى، مثل تلك التي باتت ممكنة بفضل المنصات الرقمية، يمكن أن تتيح العمل في أي مكان وزمان متى كان ذلك أنسب للعامل. ويمكن القول إن من شأن هذا الوضع أن يقطع شوطاً طويلاً نحو تحقيق المرونة في مسؤوليات الرعاية بالنسبة إلى النساء والرجال وفي حاجتهم إلى دخل. والواقع أن الأدلة المتاحة تظهر أن النساء اللاتي يشاركن في العمل عن بعد وفي العمل الجماعي، يقمن بذلك للتوفيق بين العمل والأسرة، كما أنهن سعيدات بقدرتهن على كسب دخل لم يكن ليتأتى لهن كسبه من دون وسيلتي العمل المذكورتين. ولكن، إذا كانت ترتيبات العمل المذكورة هذه تمنح العمال حرية أكبر في أن يقرروا متى وأين يعملون، فيمكنها أيضاً أن تمثل مشاكل جديدة. وفيما يتعلق بموضوع العمل عن بعد، تُظهر دراسة مشتركة بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل مؤخراً، أن النساء والرجال الذين يعملون عن بعد يقدرون أيما تقدير المرونة المرتبطة بهذه الوسيلة في العمل. ومع ذلك، فإن النساء بخلاف الرجال، غالباً ما يُبلعن عن شعورهن بالعزلة وبالحرمان من النوم. وتمثل العمالة مدفوعة الأجر في واقع الأمر فرصة للنساء للتفاعل مع أشخاص من غير أفراد أسرهم وتكوين صداقات وتقاسم وجهات النظر ومقارنة ملاحظاتهم. ويمكن أن يساعد العمل خارج المنزل النساء على ترك شريك مسيء. ويؤدي العمل من المنزل إلى تقليل جميع هذه الفرص.

٢٦. وثمة حتى الآن براهين تجريبية محدودة بشأن تأثير العمل الجماعي أو العمل عند الطلب على الجنسين. غير أن البراهين المحدودة المتاحة تشير على ما يبدو إلى أن شكلي العمل المذكورين ليسا محصنين ضد أوجه انعدام المساواة بين الجنسين. وتوصلت بحوث أجرتها منظمة العمل الدولية لتقارن بين دخل المرأة والرجل من العمل الجماعي في منصات الأعمال الصغيرة، إلى أن الرجل يكسب أكثر من المرأة. وكانت النتيجة مثيرة للاهتمام بشكل خاص لأن المنصات الرقمية لا تحدد جنس العامل، وبالتالي لا يوجد خطر بتحيّز صاحب العمل. ويبدو أن سبب الثغرة المحددة في الأجور بين الجنسين، بعد خصم التعليم وسنوات العمل الجماعي وتجارب العمل التي لا ترتبط بشبكة الإنترنت، هو أن المرأة عادةً ما تختار المهام التي تكون أقلّ مشقةً من حيث التركيز المستمر والتي لا يرقى أجرها إلى أجر الأعمال الصغيرة الأكثر تعقيداً. ويعزى "تفضيل" المرأة للمهام الأقل تعقيداً إلى أنه خلافاً للرجل، تضطر المرأة إلى أن توفّق بين الأعمال الصغيرة والمهام المنزلية، مما يعني انقطاعاً متكرراً عن العمل. وبالتالي، فإن الأعمال الصغيرة الأقل تعقيداً هي الخيار الوحيد الممكن للعديد من النساء، ما لم يُخفف نوعاً ما من أعباء مسؤوليات الرعاية الواقعة على عاتقهن. ويشير هذا الأمر إلى أن استنباط أساليب فعالة لتحقيق التوازن بين تقديم الرعاية دون أجر والعمالة بأجر، بما في ذلك من خلال السياسات العامة، إجراء أساسي بالنسبة إلى جميع النساء، بصرف النظر عما إذا كان مكان العمل في المنزل أو في مكان يوفره صاحب العمل أو في مكان آخر.

٢٧. كذلك، يبدو أن التمييز يؤدي دوراً في اقتصاد المنصات، رغم استفادة العمال غالباً من سرية ظاهرة. وتكشف دراسة تنظر في مدى نجاح المرأة والرجل في أسواق المنتجات عبر شبكة الإنترنت، عن أن المرأة تكسب أقل من الرجل مقابل المنتج نفسه وأقل بكثير من الرجل عند بيع المنتج الجديد نفسه. ومن الواضح أن المشتريين كانوا قادرين على اكتشاف نوع جنس البائع من خلال المعلومات الواردة في المنشور، وكانوا أقل استعداداً لأن يدفعوا للمرأة نفس المبلغ الذي سيدفعونه للرجل مقابل المنتجات نفسها.

٢٨. ويبدو كذلك أن الفوارق بين الجنسين قائمة في أساليب مشاركة الرجل والمرأة في اقتصاد المنصات. ووفقاً لدراسة صدرت مؤخراً عن إحدى أكبر شركات التأمين في العالم، يرجح أن يوفق الرجل بين ثلاث إلى خمس وظائف في الأعمال الصغيرة في وقت واحد، أما المرأة فتتميل إلى الاحتفاظ بوظيفة واحدة فقط. وتشارك المرأة في اقتصاد الأعمال الصغيرة بنسبة مئوية أكثر تدنيّاً بكثير من نسبة الرجل، وفقاً لنتائج الدراسات الاستقصائية الحكومية المقبلة التي أجريت في ألمانيا والمملكة المتحدة.

٢٩. وفي حين أن الأمر يتطلب عملاً أكثر تعمقاً لفهم أسباب هذه النتائج، فإنها تشكك في الافتراض القائل إن اقتصاد المنصات لديه القدرة في حد ذاته على ضمان الفرص على قدم المساواة بين المرأة والرجل. ويتعين تحديد ما هو مطلوب لضمان أن تكون الفرص والمخاطر التي يفرزها الاقتصاد الرقمي، مدارة بأسلوب لا يؤدي إلى استمرار التمييز المهني بين الجنسين وانخفاض مكاسب النساء، بل يتعين في المقابل الحد من الفوارق القائمة أصلاً والقضاء عليها.

٣٠. ولا ينبغي أن يؤدي بحث آثار أشكال العمل الجديدة والناشئة على الجنسين، إلى صرف الانتباه عن الوقائع طويلة الأمد وواسعة الانتشار للعمل العارض والعمل للحساب الخاص والمساهمة الأسرية والعمل الأسري من دون أجر، التي لا تزال الحظ العاثر للعديد من النساء ذوات الدخل المنخفض في البلدان النامية، لا سيما في قطاع الزراعة. وفي الوقت نفسه، يكتسي "العمل عند الطلب" أهمية متزايدة في قطاعات مثل تجارة التجزئة والضيافة والصحة والتعليم، التي تستخدم أعداداً كبيرة من النساء في كل مكان. وتنتم هذه الأشكال الجديدة من العمالة بمهل إخطار مسبق مقتضبة بمواقيت العمل وتقلبات كبيرة في ساعات العمل وإسهام ضئيل أو منعدم من جانب العمال في تحديد توقيت العمل. وبذلك، يصبح من الصعب التخطيط لالتزامات في شؤون الأسرة والحياة، كما أن الوضع يفرز آثاراً مضرّة بالعلاقات الشخصية. وبالتالي، فإن المكاسب منخفضة وغير قابلة للتنبؤ بها، كما أن الحماية الاجتماعية منعدمة أو غير كافية.

الفصل ٣

معضلة الوقت والدخل والقدرة على التصرف

٣١. تلك هي بعض الاتجاهات المتعلقة بالمرأة في العمل. ولكن متى يطرح السؤال على المرأة فما يكون جوابها عما تريده من عالم العمل وما الذي تعتبر أنه يحول دون حصولها على ما تريد؟ في إطار مبادرة المرأة في العمل، ضافرت منظمة العمل الدولية جهودها مع مؤسسة كالوب لإطلاق دراسة استقصائية عالمية للإجابة على هذه الأسئلة.^١

٣٢. وجرى استجواب ما يقرب من ١٤٩ ٠٠٠ من البالغين في ١٤٢ دولة وإقليماً في عام ٢٠١٦. ونتائج هذا الاستجواب ذات دلالة كما أنها تشكك في بعض الافتراضات الشائعة التي كانت بمثابة ذرائع لعدم اتخاذ إجراءات مجدية. وتظهر النتائج بوضوح أن المرأة في جميع أنحاء العالم وفي جميع الأقاليم، ترغب في العمل في وظائف مدفوعة الأجر. وسواء كانت المرأة تعمل أو عاطلة عن العمل أو خارج القوى العاملة، فإنها ترغب في الحصول على عمل بأجر. كما يُريد الرجل بدوره أن تعمل المرأة في عمل مدفوع الأجر.

٣٣. وعليه، إذا لم يكن الخيار هو الذي يعوق المرأة عن العمل، فما هو يا ترى؟ هل الأسرة هي التي تضع القواعد وتكرس التوقعات الاجتماعية؟ طرحت الدراسة الاستقصائية الأسئلة حول فكرة قبول المرأة العاملة خارج المنزل. وكانت النتائج مذهلة - حيث عبر ٨٣ في المائة من النساء و٧٧ في المائة من الرجال عن قبولهم التام بأن تحصل المرأة في أسرهم على وظيفة خارج المنزل إن كانت ترغب في ذلك. ولذلك، لا يمكننا أن نفترض أن المرأة لا تريد العمل في وظائف مدفوعة الأجر أو أن ذلك لا يعتبر "مقبولاً". فهذا غير صحيح. ويجب أن يتحول التركيز إلى ما يتعين القيام به لسد الثغرة بين طموحات المرأة وواقعها في سوق العمل.

٣٤. والعمل هو مصدر هام لرفاه المرأة - بل هو أكثر أهمية مما هو للرجل: وفقاً لتقرير مؤسسة كالوب ومنظمة العمل الدولية، ليست النساء المستخدمات وحدهن من يُرجح أن يشعرن بالرضى مقارنة بالنساء غير المستخدمات، بل يرجح أن تكون النساء المستخدمات أكثر شعوراً بالرضى مقارنة بالرجال المستخدمين.

٣٥. ولكن عندما يتعلق الأمر بالعمل، تواجه المرأة في كل مكان الثوابت الثلاث الرئيسية المترابطة نفسها: الوقت والمال والقدرة على التصرف، وهي مترابطة فيما بينها. وتتوقف قدرة المرأة على العمل مقابل أجر أو لا، فضلاً عن مقدار الوقت الذي سيبقى للراحة والترفيه، على مقدار العمل الأسري والعمل المنزلي الذي سيتعين عليها القيام به. كما ستؤثر المسؤوليات الأسرية ومسؤوليات الرعاية على نوع العمل مدفوع الأجر الذي سيكون بإمكان المرأة أن تؤديه وفي ظل أية ظروف. وسيحدد مستوى وظيفتها مدفوعة الأجر بدوره، ما إذا كانت ستحصل على ما يكفي من المال من أجل سد احتياجاتها أم لا، وما إذا كانت ستملك القدرة على التصرف، وبالتالي التمتع ببعض الاستقلالية والتحكم في شؤون وقتها وحياتها.

٣٦. وتفسر ديناميات هذه المعضلة السبب الذي يجعل نقص الوقت وفق الدخل شائعين جداً بين النساء، وتفسر كذلك السبب الذي يجعل الوالدية تخلف نتائج متباينة بين الأمهات العاملات والآباء العاملين.

٣٧. وتبين الدراسة الاستقصائية لمؤسسة كالوب ومنظمة العمل الدولية أن النساء والرجال، في جميع الأقاليم، اعتبروا التوازن بين العمل والحياة الأسرية والرعاية الميسورة كأحد أكبر التحديات التي تواجه المرأة في عالم العمل.

^١ انظر:

Gallup and ILO: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Geneva and Washington, DC, 2009).

٣٨. كذلك، برز انعدام المساواة في الأجر باعتباره تحدياً رئيسياً في بعض الأقاليم، يعود أيضاً إلى مسؤوليات الرعاية. وتشير البحوث إلى أن الأمومة تنطوي على عقاب في الأجر ناتج عن الانقطاع عن المسار المهني والميل إلى اعتبار الأمهات أقل طموحاً وأقل تفرغاً للعمل مقارنة بالرجال. والعكس هو الحال بالنسبة إلى الآباء الذين ينظر إليهم على أنهم بحاجة ماسة إلى دخل وبالتالي فهم أكثر ولاءً ويعملون بجد ويستحقون علاوة في الأجر. وبصرف النظر عن وظيفة المرأة أو ما تجنيه أو ما تفضله، فإنها تظل مسؤولة بشكل أساسي عن العمل المنزلي والمسؤوليات الأسرية، وإن كان مزيد من النساء المتعلّمات وذوات الأجور الأفضل، أكثر قدرة على الاستعانة بمصادر خارجية لإنجاز هذه المهام، على الأقل في جزء منها.

٣٩. ويتمثل التحدي الذي يتعين التصدي له في فك لغز الوقت والمال والقدرة على التصرف من أجل التخفيف من ضغط الوقت على المرأة ومن فقر دخلها. ويحتاج الرجل أيضاً إلى التحرر من أيام العمل الطويلة جداً، بحيث يمكنه تخصيص مزيد من الوقت لأسرته والمشاركة في العمل المنزلي. وترتبط عملية إعادة التوازن هذه بمناقشات معاصرة أوسع نطاقاً بشأن القيمة التي ينبغي أن يحظى بها العمل والأسرة والترفيه والمجتمع المحلي، في حياة ذات مغزى والدور الذي ينبغي أن تضطلع به الدول في هذا الصدد. وكان هذا الشاغل إلى حد كبير في أولى اهتمامات منظمة العمل الدولية، كما اكتسب أهمية متجددة بعد مرور ١٠٠ سنة. أما الفكرة العريقة القائلة إنّ جزءاً من التقدم الاجتماعي يتمثل في أنه ينبغي في أساليب العمل الأكثر إنتاجية، أن تحرر النساء والرجال من أوقات العمل الطويلة وتتيح لهم المزيد من الوقت لتكريسه لأنشطة أخرى مختارة، فإنها تندرج في صميم الطموح الرامي إلى تحقيق المساواة الكاملة في العمل.

الفصل ٤

هل نحن نسير في الاتجاه الصحيح؟

٤٠. هل منظمة العمل الدولية مجهزة على نحو كافٍ للتصدي لتحدي الوقت والمال والقدرة على التصرف والوفاء بالالتزامات الطموحة الواردة في برنامج عام ٢٠٣٠؟

٤١. وعلى مدى ١٠٠ عام مرت على نشوء منظمة العمل الدولية، أدت المنظمة قدراً كبيراً من العمل دعماً للمرأة والمساواة بين الجنسين بما يمنحها الحق في أن تعترف بهذا العمل، الذي سيظل على جدواه في السنوات القادمة.

٤٢. والواقع أن قضايا المرأة وقضايا الجنسين ليست من الشواغل حديثة العهد - بل لطالما كانت في صميم عمل هذه المنظمة منذ نشأتها. وكانت اثنتان من الاتفاقيات الثلاث الأولى التي اعتمدتها المنظمة في عام ١٩١٩، هي اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١) واتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)، تهدفان إلى تحسين الظروف غير المقبولة في الغالب التي يعيشها العمال ويعملون فيها، ولا سيما النساء والأطفال.

٤٣. وعلى مر العقود، تحول نهج منظمة العمل الدولية من التركيز الأولي الضيق على حماية النساء العاملات إلى نهج يعتنق المساواة بين الجنسين كهدف في حد ذاته ووسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية. ويتجلى ذلك في تطور مجموعة معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية وفي القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشكل دوري منذ سنة ١٩٧٥ التي أعلنت السنة الدولية للمرأة. وقد سجل المؤتمر إسهامه في السنة المشار إليها من خلال اعتماد إعلان المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص لصالح العاملات، الذي ينص على عدد من المبادئ "باعتبارها غايات يتعين تحقيقها تدريجياً فيما يتعلق بإدماج المرأة في الحياة الاقتصادية". وأقر الإعلان بأنه لا يمكن تغيير وضع المرأة في عالم العمل دون تغيير دور الرجل في المجتمع والأسرة كذلك. كما أقر بأن حل مشاكل المرأة في العمل يكمن في التصدي لها في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية العام نفسه الخاص بالرجل.

٤٤. ولطالما احتلت منظمة العمل الدولية، في جوانب عديدة، مكانة في طليعة النهوض بالمساواة بين الجنسين في العمل، وما المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية إلا أبرز مثال على ذلك. أما أحد المبادئ المنصوص عليها في الدستور المؤسس لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ والذي اعتُبر ذو "أهمية خاصة وملحة"، فهو أنه ينبغي أن يتلقى الرجل والمرأة أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية - وليس عن مجرد العمل نفسه. وكرّس هذا المبدأ فيما بعد في عام ١٩٥١ في اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠). ومنحت الاتفاقية صفة معاهدة للمفهوم الابتكاري المؤكد أصلاً في دستور منظمة العمل الدولية. ويتيح هذا المبدأ دراسة التحيز القائم على نوع الجنس في الطريقة التي تُجرى بها هيكلة أسواق العمل، كما أنه أساسي من أجل التقييم العادل "لوظائف المرأة" والتصدي للتفرقة بين الجنسين في المهنة. وفي عام ١٩٥٨، اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، إدراكاً منه بأنه لا يمكن تحقيق المساواة في الأجور في سياق عام من انعدام المساواة. وتطلب هذه الاتفاقية من الدول الأعضاء المصدقة عليها، أن تعمل على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في القانون والممارسة من أجل القضاء على التمييز ضد جميع العمال وفي جميع جوانب الاستخدام والمهنة على أساس الجنس وغيرها من المعايير المعلنة.

٤٥. وبعد مرور حوالي ٢٥ عاماً، أرسى مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في التوجيه الصادر عن الجماعة الأوروبية للمساواة في الأجور في عام ١٩٧٥، ثم في اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٧٩. ولكن، رغم أن الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ هما اليوم من معايير منظمة العمل الدولية الأكثر تصديقاً (أي ما يبلغ ١٧٣ تصديقاً و ١٧٥ تصديقاً على التوالي)، تظل الفوارق في الأجور من أكثر أشكال انعدام المساواة استمراراً بين العاملين من النساء والرجال. ويمثل استمرار الأنماط المقولبة على أساس نوع الجنس ونظم تصنيف الوظائف المتحيزة إلى جنس من الجنسين وهياكل الأجور، عائقاً جسيماً أمام المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. ولمواجهة هذه التحديات، جرى على نطاق واسع تعميم دليلين تكمليين صادرين عن منظمة العمل الدولية، هما: *المساواة في الأجر: دليل تمهيدي* (٢٠١٣) و *تشجيع الإنصاف: تقييم الوظائف على نحو محايد إزاء نوع الجنس من أجل المساواة في الأجر: دليل مرحلي* (٢٠٠٩)، إلى جانب الممارسات الجيدة المستمدة من المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية، واستخدماً كأساس لبناء القدرات وإرساء النقاش السياسي. وجرى وضع أداة تفاعلية للرسوم البيانية بشأن *معالجة التمييز على أساس الجنس من خلال الإنصاف في الأجور*، مرفقةً ببيانات تفاعلية معروضةً بصرياً وأشرطة فيديو وخرائط ودراسات حالة، بهدف جذب جمهور أوسع نطاقاً وأصغر سناً.

٤٦. وسترکز الطبعة القادمة من تقرير *الأجور في العالم*، التي ستصدرها منظمة العمل الدولية (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨) على الاتجاهات المتعلقة بفجوات الأجور بين الجنسين على مستوى الأقاليم والمهن والقطاعات والمنشآت ومستويات التعليم. وسوف تستكشف أيضاً تدابير قد تكون أكثر فعالية في تقليص هذه الفجوات في سياقات اجتماعية واقتصادية مختلفة. كما ستفيد نتائجها وتوصياتها السياسية في توفير الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، وهو عنصر مكوّن رئيسي في مبادرة المرأة في العمل. ويمثل الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، الذي أطلق في الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، ائتلاً لأصحاب المصلحة المتعددين بقيادة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي من أجل تحفيز الشراكات والحملات بهدف المساعدة في تحقيق الغاية رقم ٨-٥ والهدف رقم ٥ من أهداف التنمية المستدامة الذي ينص على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وسوف يعمل الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، سعياً إلى مواجهة هذا التحدي من خلال المبادلات بين النظراء ونشر الممارسات الجيدة والتدخلات على المستوى القطري.

٤٧. وتوخياً للنهوض بنهج مساواة بين الجنسين يرمي إلى التوفيق بين العمل والأسرة، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦). وتحدد الاتفاقية إطاراً للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة كأداة لتحسين ظروف العمل ونوعية الحياة العملية لجميع العمال. وهي تتحدى الصورة التقليدية للرجل كمجرد شخص يوفر المأوى والغذاء، وتتميز في الدفاع عن حقه في المشاركة في رعاية الأطفال والمسنين. وصدر عدد من الحزم والكتب التدريبية النموذجية وجرى نشرها على نطاق واسع في موضوع *العمل والأسرة*، مثل *حلول رعاية الأطفال في مكان العمل*. ووقفت هذه الحزم والكتب التدريبية مجموعة من التدابير الرفيعة بالأسرة التي يمكن اعتمادها على المستوى الوطني وعلى مستوى مكان العمل، بما في ذلك من خلال الترتيبات بين القطاعين العام والخاص. وسلطت الضوء على الطريقة التي قد تؤدي بها توليفات سياسية مختلفة إلى تقليص أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في نتائج العمالة أو إلى تفاقمها، وربما تساعد أيضاً على وقف أو عكس مسار انخفاض معدلات الخصوبة في بعض البلدان. ولم تُستغل إمكانات الاتفاقية رقم ١٥٦ استغلالاً كاملاً، إذ تلقت حتى الآن ٤٤ تصديقاً. لكن أهميتها الواضحة في النقاشات المعاصرة بشأن المساواة والرعاية، توفر فرصة حقيقية لإعادة إطلاقها. ويمكن لذلك أن يعالج مسألة تحقيق المساواة في حقوق الرعاية بين النساء والرجال، وبالتالي تحييد تصور "التكلفة الكبيرة" للأمومة مقارنة بالآبوة.

٤٨. ويتمثل الشرط الأساسي لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة والمساواة بين الجنسين في العمل، في أن تتمتع جميع النساء العاملات بحماية مناسبة للأمومة. ولكن، لا يحصل حوالي ٧١ في المائة من الأمهات العاملات على المستوى العالمي، على أي إعانات نقدية تكون قائمة على الاشتراكات أو غير قائمة عليها، لأنهن يعملن لحسابهن الخاص أو يعملن في قطاع غير منظم أو في منشآت صغيرة أو يعملن في أشكال استخدام مثل وكالات الاستخدام المؤقت أو العمل بموجب عقود عمل بدوام جزئي أو عقود عمل قصيرة الأجل، تكون في كثير من الأحيان مستبعدة من نطاق نظم الضمان الاجتماعي. علاوة على ذلك، تظل الأمومة مصدراً مهماً للحرمان في العمل بالنسبة إلى كثير من النساء، إذ قد يجري إنزال درجتهم أو تكليفهن بمهام تتجاوز مستوى كفاءتهن ومسؤوليتهن أو تقل إلى حد كبير عن ذلك، لإجبارهن على ترك العمل.

٤٩. وفي بعض البلدان، يتحمل أصحاب العمل تكاليف حماية الأمومة، مما يجعل توظيف امرأة أكثر تكلفة من توظيف رجل. ونتيجة لذلك، فإن العديد من النساء يؤخرن فترة انجاب أول طفل، كما ينجبن في الغالب طفلاً واحداً فقط أو لا ينجبن على الإطلاق، مما يسهم في انخفاض معدلات الخصوبة وتقلص عدد السكان. وسعى أحدث معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، ألا وهي اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، إلى منع التمييز على أساس الأمومة من خلال جملة أمور منها تحويل عبء تمويل تعويض دخل الأمهات عن عاتق صاحب العمل إلى عاتق التأمين الاجتماعي أو الضرائب العامة. وأصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة موارد حماية الأمومة: من المطاعم إلى واقع ملموس للجميع في عام ٢٠١٢، التي تستخدم بانتظام في الدورات التدريبية التي ينظمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)، فضلاً عن استخدامها في ورش عمل تتعلق بالسياسات الوطنية. وتبذل مجموعة الموارد هذه ما يُروى من أساطير عن تكاليف الأمومة، وتشرح السبب الذي ينبغي أن يدفع المجتمعات والاقتصادات إلى الاهتمام بحماية الأمومة؛ وتقدم إرشادات عملية بشأن النهج المختلفة الممكنة لجعلها واقعاً ملموساً، خاصة بالنسبة إلى النساء ذوات الدخل المنخفض في البلدان ذات الدخل المنخفض. ومنذ عهد أقرب، دأبت منظمة العمل الدولية على العمل مع عدد من الدول الأعضاء بهدف توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي تدريجياً لتشمل النساء العاملات لحسابهن الخاص والعاملات في الخدمة المنزلية، كجزء من جهود أعم لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

٥٠. كذلك، ساعد نشاط منظمة العمل الدولية بشأن فرص عمل المرأة والمساواة بين الجنسين على معالجة أنواع أخرى من العمل وتعزيز الشمولية. ونشأ عن اعتماد اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، اعتراف بأن المنزل يمكن أن يكون مكاناً للعمل كذلك، كما كفلنا مساواة في المعاملة في استخدام العاملين في منازلهم وعمال الرعاية على غرار غيرهم من العمال، بما في ذلك حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وقد عني ذلك وضع حد للتنظيم على العمل مبخوس القيمة عادة الذي تؤديه أكثر من ٦٧ مليون عاملة في الخدمة المنزلية في جميع أنحاء العالم. ومن خلال مبادرات تقاسم المعارف والمساعدة السياسية على المستوى القطري، يجري تقديم الإرشادات العملية لعدد كبير من الدول الأعضاء بشأن طريقة قياس ساعات العمل، لتصميم سياسات غير تمييزية بشأن الحد الأدنى للأجور وتنظيم العاملين في الخدمة المنزلية وأصحاب عملهم في منظمات تمثيلية.

٥١. وبالموازاة مع تزايد العمل الجماعي والعمل عند الطلب، الذي يُتيح أداء العمل في منزل العامل أو في أي مكان آخر من اختياره، اكتسبت الاتفاقية رقم ١٧٧ أهمية جديدة في نقاشات العمل المعاصرة، بما في ذلك في سياق النقاشات الحالية بشأن طريقة توفير ظروف عمل لائقة في أدنى مستويات سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

٥٢. وعلى غرار ذلك، فإن نص اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)، على المساواة في معاملة العاملين بدوام جزئي، يجعل منها أداة لتعزيز المساواة بين الجنسين، لأن العديد من العاملين بدوام جزئي هم من النساء. وقد يبدو أن الطلب المتزايد من أصحاب العمل والعمال على حد سواء، على ساعات عمل وأوقات عمل تتكيف على نحو أفضل مع أفضليتهم واحتياجاتهم وظروفهم المحددة، وكأنه يحث على استعراض أولى صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بساعات العمل، والاتفاقية رقم ١ واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)، لأنها تقيد التغيرات على نموذج يوم عمل مدته ثماني ساعات وأسبوع مدته أربعون ساعة عمل. وهذا ما أبرزته الدراسة الاستقصائية العامة فيما يتعلق بالصكوك المعنية بوقت العمل، بعنوان ضمان وقت عمل لائق في المستقبل، التي ستناقشها لجنة تطبيق المعايير في دورة المؤتمر هذه. وقد يكون من المناسب أن تفكر منظمة العمل الدولية في دعم "مرونة محددة الإطار" في الوظائف الجيدة وجودة الحياة الأسرية والحياة الشخصية، التي سوف أستيقيض في بحثها في الفصل التالي.

٥٣. وقد ألهمت حقائق عمل المرأة بدورها المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، الذي اعتمد في عام ٢٠١٣ قراراً بشأن إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة. وهذا القرار ابتكاري في العديد من الجوانب. أولاً، يعرّف القرار أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على أنها شكل من أشكال العمل، وبالتالي فهو يسند قيمة إلى العمل المنزلي غير مدفوع الأجر الذي تقوم به المرأة. ثانياً، يتيح القيام بذلك إمكانية استيعاب العمل الذي تقوم به المرأة بشكل أكثر شمولية وقياس مساهمتها في الاقتصادات وسبل عيش الأسر والرفاه الفردي والمجتمعي. ثالثاً، يجعل القرار الحاجة إلى نهج أكثر شمولاً وعدلاً فيما يتعلق بساعات العمل - مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر - يتلاءم مع حياة مجدية، مسألة ملحة أكثر فأكثر. رابعاً، أحدث القرار تحولاً أساسياً في التفكير السياسي من خلال توسيع نطاق من يحق لهم التمتع بالحقوق والإعانات المرتبطة بالعمل.

٥٤. وتشكل ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، سواء في المنزل أو في مكان العمل، أحد الانتهاكات الكبرى لحقوق الإنسان وعائقاً أمام وصول المرأة إلى العمل اللائق وتمكينها الاقتصادي. ويؤدي العجز عن التصدي للظاهرة بفعالية إلى تقويض مصداقية واستدامة أي إجراء لصالح المساواة بين الجنسين في العمل. وكان موضوع العنف والتحرش في عالم العمل موضوع بحث في منظمة العمل الدولية منذ أواخر التسعينات، إلى جانب دعم وضع سياسات تعززها البرامج والمنشورات. والتحضيرات الرامية إلى اعتماد معايير دولية جديدة محتملة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، هي خير مثال على التزام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بجعل مستقبل العمل أفضل للجميع - خاصة بالنسبة إلى المرأة التي تتأثر من الظاهرة بشكل غير متناسب.

٥٥. ومن أجل توفير المزيد من أماكن العمل المتسمة بالمساواة بين الجنسين، يتعين أن تراعي أعمال المنظمات الدولية قضايا الجنسين، بما يشمل منظمة العمل الدولية. وقد أطلقت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١، أولى عمليات التدقيق في قضايا الجنسين على الإطلاق في منظومة الأمم المتحدة، وتستخدم هذه الأداة الآن كمؤشر لخطوة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والهدف من عمليات التدقيق في قضايا الجنسين، هو استعراض هياكل المنظمات وعملياتها وسياساتها لتحديد ومعالجة التحيز الشعوري واللاشعوري المحتمل الذي قد يشكل جزءاً من طرق عملها. وأجريت منذ ذلك الحين مئات من عمليات التدقيق في قضايا الجنسين، مستلهمة بعملية منظمة العمل الدولية، إلى جانب متابعة الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين توصيات عمليات التدقيق. فعلى سبيل المثال في ملاوي، غيرت سبع وكالات الطريقة التي كانت تتعامل بها فيما بينها وأرست خطوط أساس لرصد التقدم المحرز ووضعت استراتيجية وخطة عمل للأمم المتحدة لتعميم مراعاة قضايا الجنسين.^١ ومنذ عام ٢٠٠٩، دأب مركز تورينو على الاحتفاظ بقاعدة بيانات دولية تضم أكثر من ٨٠ مراجعاً من مراجعي عمليات تدقيق الحسابات المعتمدين الذين دربهم.

٥٦. ولا يزال يتعين على النساء مواجهة عدد كبير من العقبات للوصول إلى مناصب عليا، رغم التدابير التي اتخذت في العقد الأخير لتحطيم الحواجز غير المرئية. وتظهر دراسة استقصائية عالمية للشركات أطلقتها منظمة العمل الدولية في أوائل عام ٢٠١٥، أن هناك حاجة ملحة للمبادرات الرامية إلى للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، وتحدي القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين وثقافات الشركات. وجرت صياغة سلسلة من التقارير وعقدت المؤتمرات في جميع الأقاليم لتسليط الضوء على الحجج المؤيدة للتنوع الجنساني، والعقبات التي ما زالت تواجهها المرأة وسبل مضيقها قدماً. ورغم أن الإحصاءات والاتجاهات المتعلقة بالمرأة في قطاع الأعمال والإدارة تختلف من إقليم إلى آخر، فإن العوائق التي تعترض النهوض بالمرأة متشابهة، وتبرز صعوبات جمة في التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية، في مرتبة عليا في جميع الدراسات.

٥٧. وتبين هذه الخطوط العريضة لأنشطة منظمة العمل الدولية وتوجهاتها فيما يتعلق بعمل المرأة والمساواة بين الجنسين على مدى المائة عام الماضية تقريباً، أنها لم تكن متفجراً ساكناً، بل كانت رائدة في كثير من الجوانب. ومع ذلك، فإن هذه الجهود لم تسفر دائماً عن تحقيق النتائج التي كان يمكن توقعها أو الأمل في تحقيقها على المستوى القطري. وذلك، رغم أنه لم يكن هناك نقص في القوانين والسياسات وخطط العمل في صفوف الدول الأعضاء. وكان فهم أسباب هذا الانقسام أحد أهداف مبادرة المرأة في العمل، باعتباره عنصراً أساسياً لتصميم مستقبل العمل الذي نريده تصميمياً فعالاً.

٥٨. ولا يوجد تفسير واحد لتبرير السجل غير المرضي بشأن ما أحرز من تقدم. كما أن الافتقار إلى فرص عمل جيدة مدفوعة الأجر أو تضائل هذه الفرص، فضلاً عن انتشار ظاهرة العنف والتحرش ضد المرأة في المنزل والعمل، إنما هي عوائق كبرى أمام الدور المتساوي للمرأة في القوة العاملة. والهيئات والبرامج الخاصة ناقصة الموارد، التي تكون ضيقة النطاق في الغالب ويتعذر استمرارها عبر الزمن ولا تخضع للرصد المنتظم أو لتقييم الأثر، هي أيضاً جزء من المشكلة. وهذا بدوره هو انعكاس لواقع أنه في الوقت الذي قد ينظر فيه إلى التمييز على أنه سلوك خاطئ وغير فعال، فإن الآراء تتباين بشأن طريقة مكافحته. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما ينظر إلى تكلفة تعزيز المساواة بين الجنسين على أنها تفوق الفوائد المحتملة، لا سيما في الأجلين القصير والمتوسط، مما يفسر السبب الذي قد يجعل هذه التدابير تواجه ردة فعل مناهضة في الفترات التي تشهد تراجعاً وركوداً اقتصادياً، ويتوقف استخدامها.

^١ انظر:

U. Murray: Gender Mainstreaming in DFID-ILO Partnership Framework Agreement (2006-09), Final Evaluation Report (Geneva, 2009).

٥٩. علاوة على ذلك، في حين أن القانون يؤدي دوراً حيوياً في مجال تمكين المرأة في أسواق العمل، فإن التشريع وحده، حسبما هو متصور حالياً، قد يكون غير كافٍ أو غير متكيف على نحو مناسب مع المهمة المعنية. ويعزى ذلك في جزء منه إلى أن التشريع غالباً ما يصمّم ليأخذ في الاعتبار أماكن العمل الكبيرة في غالب الأحيان في القطاع المنظم والمستخدمين النظاميين بدوام كامل. ويترتب على ذلك أن يستبعد من الحماية القانونية الملايين من العاملين في المنشآت الصغيرة والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين لحسابهم الخاص غير المستقلين والعمال في أشكال أخرى من أشكال الاستخدام غير المعتادة، حيث تكون المرأة ممثلة تمثيلاً مفرطاً. غير أن إنفاذ القانون أمر حاسم كذلك. وخلال أعمال مائدة مستديرة لمنظمة العمل الدولية بشأن اليوم الدولي للمرأة في عام ٢٠١٤، لم يدعُ الراحل سير بوب هيبيل إلى وضع آليات لتسوية الشكاوى الفردية فحسب، بل دعا كذلك الحكومات إلى تشريع واجب إيجابي على أصحاب العمل لتعزيز نظم لتسوية النزاعات تتسم بالمساواة وتكون في المتناول. واقترح أيضاً النظر في الطريقة التي يمكن من خلالها لاتفاقيات منظمة العمل الدولية المعنية بالمساواة أن تدعم على نحو أفضل المساواة التحويلية، بما في ذلك دعم إجازة والدية مدفوعة الأجر وتنميين العمل دون أجر^٢. وللاستفاضة في استكشاف هذه المسائل، أقامت منظمة العمل الدولية في إطار مبادرة المرأة في العمل، شراكة مع مركز أكسفورد لحقوق الإنسان وجامعة كينت في المملكة المتحدة في مؤتمر عُقد في أيار/ مايو ٢٠١٧ بعنوان "مستقبل أفضل للمرأة في العمل: الاستراتيجيات القانونية والسياسية". وخلص المؤتمر إلى أن القانون بحاجة إلى أن يُعاد بناؤه على أساس عدد من المبادئ والأهداف التي تقوم على التوافق لتقود إلى مستقبل أفضل للمرأة في العمل. وشملت هذه الأفكار مفهوم "التكافؤ التشاركي"، أي قدرة كل امرأة على اختيار حياتها والإعراب عن رأيها على قدم المساواة، بالإضافة إلى مبادئ التمثيل والإجراءات الجماعية والتحرر. كما ناقش المؤتمر نهجاً جديدة للتنظيم لا تركز على المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص فحسب، بل تركز كذلك على المساواة في النتائج، التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالآليات الإنفاذ.

٦٠. ومن الضروري أيضاً أن يفكر المكتب في مسؤولياته بالذات. فالإجراءات التي اتخذها لدعم المساواة بين الجنسين، لم تفلح على الدوام في تجنب التجزئة والعمل في عزلة. وحيثما حدث ذلك، أدى إلى الحد من فعالية هذه الإجراءات لأن الحواجز الهيكلية التي تعيق طريق المرأة مترابطة ويتعين معالجتها على هذا الأساس. أما إطلاق مبادرة المرأة في العمل والإصلاحات التي أُجريت في عام ٢٠١٣ على هيكلية منظمة العمل الدولية ومضمون أنشطتها وطريقة عملها في هذا المجال، فقد سعت إلى معالجة هذه التحديات. ولكن، من الواضح أنه يلزم بذل المزيد من الجهود المتضافرة في هذا الصدد. كما يتحتم علينا أن نعالج معضلة الوقت والدخل والقدرة على التصرف بفعالية وأن نضع حداً للعنف والتحرش في العمل. وهذا يعني أننا، بتضافرنا معاً، نحتاج إلى الخروج عن انتهاج سبيل "الوضع المعتاد".

^٢ تُنشر هذا التدخل فيما بعد على أنه "العنصر الأساسي إلى تحقيق المزيد من المساواة" في مجلة *The Equal Rights Review*، المجلد ١٢ (٢٠١٤).

ما وراء انتهاج سبيل "الوضع المعتاد"

٦١. إنّ التقاء الحاجة الجلية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل مع الفرصة الحقيقية السانحة عشية الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية، يجعل من هذه المناسبة اللحظة الصحيحة لإعطاء دفع متجدد نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل. ولا يزال يتعين تحقيق الالتزامات الرسمية المتعهد بها في برنامج عام ٢٠٣٠، لكنها يمكن أن تستفيد من الرأي العام الذي تكوّن على نحو لم يسبق له مثيل في العديد من البلدان التي يتزايد فيها التعبير عن الغضب من ازدياد براهين انعدام المساواة والتمييز وسوء معاملة النساء في العمل، في شكل دعوات ملحة أكثر من أي وقت مضى تطالب بإحراز تقدم حقيقي في هذا الصدد. وإذا أضفنا إلى ذلك الاعتراف المتزايد بأن المساواة في المعاملة للنساء في العمل هي مسألة اقتصاد جيد وعدالة أساسية، فإنّ ضرورة الاستفادة من التغيرات التحويلية الحاصلة في عالم العمل لخدمة قضية مستقبل عمل يتسم بمساواة كاملة تصبح قوية بالفعل.

٦٢. ويذكرنا برنامج عام ٢٠٣٠ أيضاً بالطبيعة المترابطة لجميع الأهداف التي يشملها، سواء أكانت اقتصادية أو اجتماعية أو بيئية. وهذا يعني أنّ الدفع قدماً نحو تحقيق المساواة لا بد من أن يكون راسخاً بالضرورة في إطار الجهود الأعم الرامية إلى جعل عالم العمل يتماشى مع الأوجه المتعددة للتنمية المستدامة لصالح الجميع. أضف إلى أنّ طبيعة البرنامج "التحويلية" صراحة في ما ينطوي عليه من طموحات، تؤيد بشدة تغيير الاتجاه لوضع حد للتوتيرة البطيئة إلى حد محبط، التي يسجلها تنامي التقدم من خلال استخدام الأدوات القائمة وتجاوز انتهاج سبيل "الوضع المعتاد". وهذا لا يعني أنه ينبغي التخلي عن خبرات الماضي وأدواته؛ فقد أحدثت مكاسب مهمة ويمكنها أن تساهم في تحقيق المزيد منها. غير أنها تحتاج بالتأكيد إلى أن تُستكمل بنهج جديدة وابتكارية. وترد فيما يلي خمس ركائز من أجل دفع جديد نحو المساواة، والمتحدثين الذين سيأخذون الكلمة خلال المؤتمر في موضوع هذا التقرير مدعوون إلى أن يقدموا تعليقاتهم في صدد هذه وأن يطرحوا أفكارهم لاستكمالها.

(أ) طريق سريع نحو اقتصاد رعاية جديد

٦٣. هناك أسباب عديدة مترابطة فيما بينها تفسّر لماذا يمكن لبناء اقتصاد رعاية جديد قائم على العمل اللائق أن يسهم إسهاماً كبيراً في الدفع قدماً نحو المساواة. وغياب مرافق رعاية يسهل الوصول إليها والالتزام الواقع على عاتق النساء للاضطلاع بقدر مبالغ فيه من المسؤولية عن توفير الرعاية بدون أجر وبدون قيمة أو منقوصة القيمة، فهي أمور يُسَلَّم على نطاق واسع بأنها عوائق عويصة أمام النهوض بالمرأة في العمل. وفي الوقت نفسه، تشكل قطاعات الرعاية أصلاً صاحبة العمل الرئيسية للمرأة؛ وعلى مستوى العالم، يعمل خمس النساء العاملات في قطاعات الصحة والتعليم والعمل المنزلي. ومن شأن تثمين مهن الرعاية على نحو منصف والارتقاء بها لتستوفي اشتراطات العمل اللائق، أن يفضي إلى تحسين أساسي في الحياة المهنية للنساء وأن يجتذب أيضاً المزيد من الرجال إلى هذه المهن. من ناحية أخرى، سيكون من الضروري إرساء اقتصاد رعاية جديد بوصفه استجابة ضرورية للتزايد السريع في احتياجات المجتمعات المتشيخنة التي باتت تشعر بالفعل بالقيود التي تواجهها تلبية الطلبات الحالية. وبالنظر إلى أنّ اقتصاد الرعاية يبدو أقل عرضة للتأثر بانتشار اللجوء إلى الآلة، فإنّ ذلك يبيّن إمكاناته باعتباره مصدراً للعمالة المستقبلية على نطاق واسع.

٦٤. غير أنّ اقتصاد الرعاية بحاجة إلى أن يصبح أحسن حالاً وأكبر حجماً. وسوف يستلزم الاستثمار الضروري في الرعاية، إنشاء حيز مالي مقابل وإعادة التفكير على نحو متأن في أولويات الإنفاق والنظم الضريبية. ولا بد للحكومات أيضاً من أن تتخذ قرارات استراتيجية بشأن مدى مشاركة القطاع الخاص في توفير الرعاية وشروط هذه المشاركة.

٦٥. ومن الملحوظ أنَّ صندوق النقد الدولي والبنك الدولي كانا من بين أبرز الجهات المنادية بزيادة الاستثمار، لاسيما في قطاع رعاية الأطفال، كجزء من "الاقتصادات الجيدة" التي تقوم على مشاركة متزايدة من جانب النساء في القوة العاملة. وفي هذا السياق المؤاتي، يمكن أن تسهم منظمة العمل الدولية بشكل استراتيجي من خلال جعل الرعاية الجيدة عنصراً مكوناً لا غنى عنه من مكونات النظم الوطنية الشاملة للضمان الاجتماعي. وهذا يعني تجاوز برامج التحويلات النقدية لإدراج خدمات الرعاية العامة والمرافق ذات الصلة بالعمل، من قبيل الحضانات في مكان العمل والحضانات المحلية، إلى جانب سياسات الإجازات الأسرية المصممة تصميمياً جيداً. وينبغي أن يكون الهدف هو إعادة هيكلة نظم وأرضيات الحماية الاجتماعية أو الارتقاء بها، على أساس "نموذج شامل للقائم بالرعاية"، يضطلع فيه النساء والرجال على حد سواء بعمل الرعاية بأجر وبدون أجر.

٦٦. وتبدأ هذه الطموحات من واقع الظروف والشروط السيئة، بل في بعض الحالات الظروف المتردية، التي يعاني منها عمال الرعاية بأجر والذين يكثر في صفوفهم المهاجرون والنساء. ولا بد لعكس مسار هذا الواقع والارتقاء بعمل الرعاية ليستوفي اشتراطات العمل اللائق، من أن يكون في صدارة الأولويات وفي صميم الدفع قدماً نحو المساواة.

(ب) تعزيز قدرة النساء على التحكم بوقتهنّ

٦٧. إنّ البراهين الواضحة على أنّ التوفيق بين المسؤوليات المهنية والمسؤوليات غير المهنية يمثل بالنسبة إلى عدد كبير من النساء العائق الأساسي القائم أمام التقدم في العمل، تبرز بما لا يقبل الشك ضرورة تمكين النساء من التحكم بقدر أكبر في استخدامهنّ للوقت. وعلاوة على خطر وقوع النساء في الفقر المادي الناشئ عن التفاوت في الأجور بين الجنسين، فإنهنّ معرضات أيضاً إلى الافتقار للوقت نتيجة تراكم المهام الموكلة إليهنّ داخل العمل وخارجه. وتستلزم الاستجابة الملائمة لذلك تقاسماً أكثر إنصافاً للمهام بين الرجال والنساء واتخاذ تدابير ملموسة حتى تكون النساء أكثر تحكماً بعامل الوقت.

٦٨. والنقاش العالمي بشأن ترتيبات وقت العمل قديم العهد وقد برهن أنه مثير للجدل، إذ يتناول مسائل رئيسية تتعلق بمرونة سوق العمل وحماية العمال. ولهذا النقاش أيضاً انعكاسات كبرى على الدفع قدماً نحو المساواة، ومن شأن مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة عن الصكوك المعنية بوقت العمل، بعنوان *ضمان وقت عمل لائق من أجل المستقبل*، أن تقدم فرصة سانحة في وقتها لاستخلاصها.

٦٩. ولئن نظرنا من المنظور الخاص للمساواة بين الجنسين، لوجدنا حججاً قوية لصالح تمتع النساء والرجال بالحق في طلب ساعات عمل تتمشى مع أفضليّاتهم واحتياجاتهم الشخصية، والحصول عليها. والواقع أنه ينبغي لمثل هذا التنوع في ترتيبات العمل أن يمتد عندئذٍ ليشمل مكان العمل فضلاً عن وقت العمل، مما يتيح تأدية العمل في الوقت والمكان المرغوب فيهما. ويشار إلى هذه الاعتبارات، بدعم كبير من النساء، على أنها ميزات رئيسية يتسم بها العمل بدوام جزئي وغيره من أشكال العمل المرنة وعلى وجه الاحتمال اقتصاد الأعمال الصغيرة الناشئ. وإلى جانب أنه يمكن اعتبار التمثيل المفرط للنساء في العمل بدوام جزئي بمثابة داء انعدام المساواة ودوائه، هناك مع ذلك مجموعة من المسائل يتعين معالجتها إذا أريدَ لترتيبات العمل الابتكارية أن تساعد على تحقيق المساواة لا أن تفاقم المساوئ الموجودة.

٧٠. ومن البديهي أن مفهوم التحكم بالوقت يفترض أنه يعود للعمال أن يحددوا ساعات عملهم أو أن يكون لهم دور أساسي على الأقل في تحديدها. ويمكن انتقاء هذه الخيارات ضمن قائمة من الخيارات المحددة مسبقاً أو المكيفة مع الاحتياجات الفردية المحددة. وفي كلتا الحالتين، تمثل هذه الترتيبات تناقضاً صارخاً مع عدم القدرة على التنبؤ بتوافر العمل، الذي يمكن أن تتسم به النظم القائمة على تجزئة الوقت أو ترتيبات العمل عند الطلب أو ترتيبات العمل العرضي، والتي تقوّض التحكم بالوقت بدلاً من تعزيزه.

٧١. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى معضلة الوقت والدخل والقدرة على التصرف، التي سبق وأشرنا إليها، وبالنظر أيضاً إلى أنّ أشكال العمل غير المعتادة غالباً ما تتوافق جزاءات فيما يتعلق بالأجور والمعاشات التقاعدية والتدريب وتطوير المسار الوظيفي والحصول على إعانات الضمان الاجتماعي، من المهم أن تصمّم الترتيبات الرامية إلى تعزيز مشاركة النساء في القوة العاملة تصميمياً واعياً، لتجنب مواطن العجز في العمل اللائق هذه أو القضاء عليها. ومن الضروري أن يشمل ذلك حداً أدنى من ساعات العمل المضمونة والقابلة للتنبؤ بها.

٧٢. ويشير هذا النهج لتنظيم وقت العمل بقوة إلى دور الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. ومن غير المحتمل التوصل إلى حلول موحدة تستجيب لمتطلبات ظروف متباينة جداً، ومن المحتمل للغاية أن تؤدي الجهود المتضافرة للجهات المعنية مباشرة، أي أصحاب العمل والعمال، إلى إيجاد الحل الأكثر تناسباً مع احتياجات كل منهم. ومن الواضح أن للحكومات دوراً تؤديه في تعزيز هذه العمليات وتحديد الضوابط التي تنفذ ضمنها، مثلاً بإرساء حق العمال في طلب ترتيبات محددة فيما يتعلق بوقت العمل.

٧٣. وبالنسبة إلى ملايين النساء في العالم النامي، ولاسيما في المناطق الريفية منخفضة الدخل، تتمثل الوسيلة الأكثر نجاعة لتعزيز التحكم بالوقت في الاستثمار في البنى التحتية من طرق وطاقات ومياه واتصالات، مما يمكن أن يخفض إلى حد كبير الوقت الذي يتوجب على المرأة أن تقضيه للقيام بالأعمال المنزلية - مثل جلب المياه والوقود - أو للوصول إلى مكان عملها. وعلى غرار ذلك، من شأن إضفاء السمة المنظمة على الأنشطة المهنية التي غالباً ما تضطلع بها النساء في ظروف من البطالة الجزئية المزمدة وغير المنظمة، أن يساعد على التصدي للأوضاع التي قد تستحوذ فيها الضرورة الملحة لتأمين الحد الأدنى على الأقل من سبل العيش على ساعات العمل كلها فعلياً.

٧٤. والاتفاق الجماعي ذائع الصيت الذي أبرم مؤخراً في قطاع التعدين الألماني والذي يشمل خيارات متنوعة تتعلق بوقت العمل والإجازات، إنما هو مثال مشجع وابتكاري على كيفية تحديد عمليات الجمع بين الأجور وترتيبات العمل من خلال المفاوضات، بما يلبي احتياجات المنشأة والعمال. وإذ يمنح الاتفاق العمال استقلالية يعتد بها لتكييف ساعات العمل ويمنح أصحاب العمل إمكانية طلب العمل في أوقات معينة أو لساعات أطول أو بتوقيت مختلف، فإنه يوفر إمكانية وضع حد للمنظور الثنائي لمرونة وقت العمل، بين صاحب العمل والعامِل، الذي لطالما كبج جماع أي تقدم. و"المرونة محددة المعالم"، المنشودة بهدف صريح يتمثل في تعزيز توازن جيد بين الحياة الأسرية والحياة المهنية، والتي يمكن التوصل إليها من خلال الحوار والمفاوضة، يمكن أن تكون مكوناً رئيسياً آخر لدفع جديد قديماً نحو المساواة.

(ج) الاعتراف بقيمة عمل المرأة بشكل منصف

٧٥. على مر عقود عديدة، كان الانخفاض التاريخي لقيمة العمل الذي تؤديه المرأة - أو عدم الاعتراف المباشر به - موضوع معالجة آليات ترمي إلى إسناد قيمة موضوعية للعمل، وهو مطلب ملازم ومنطقي لإرساء المبدأ الأساسي المتمثل في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. وحتى تكون هذه الآليات ذات فعالية كاملة، لا بد من فهمها وتطبيقها بشكل أفضل. وينبغي استكمالها بنهجين تكميليين اثنين.

٧٦. يتمحور النهج الأول حول وضع طرائق إحصائية تسمح بتسجيل مساهمة عمل المرأة في الاقتصاد والمجتمع تسجيلاً دقيقاً ويمكن أن يندرج مباشرة في العمل الابتكاري المشار إليه آنفاً والذي يضطلع به المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل. وإذا صحت مقولة "ما تعذر قياسه، تعذر احتسابه"، فإن من شأن الخطوات الرامية إلى قياس القيمة التي تضيفها المرأة من خلال العمل، مهما كان نوعه، من شأنها أن تشكل منصة حيوية من أجل وضع سياسات ابتكارية وفعالة لصالح المساواة. ويمكنها أن تقترن أيضاً بالبيانات المزمع تقديمها في تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٨/٢٠١٩ الصادر عن منظمة العمل الدولية، وبأنشطة الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور.

٧٧. ومن شأن النهج الثاني أن يركز على الشفافية فيما يتعلق بالفوارق في الأجور بين النساء والرجال. ومنذ عدة سنوات، ما فتئت البيانات الوطنية الإجمالية بشأن الثغرة في الأجور بين الجنسين تُنشر بشكل منتظم في الدول الأعضاء، وتسترعي قدراً كبيراً من الاهتمام. ولكن في الآونة الأخيرة، استرعى نشر هذه الفوارق في الأجور على مستوى المنشأة اهتماماً جديداً، وفي بعض الحالات أصبح نشر هذه البيانات أمراً إلزامياً. ويبيّن ذلك الحسنة الواضحة من الغوص في الأسباب والنتائج المحددة لانعدام المساواة في الأجور وكيفية معالجته. وإذا استكمل ذلك باشتراطات على الشركات باتخاذ ما يلزم من إجراءات لإدخال تحسينات ملموسة، فإنه يقدم الفرصة للجمع بين السياسات العامة وإجراءات القطاع الخاص لإرساء جبهة واسعة النطاق للدفع قديماً نحو المساواة.

(د)

إسماع صوت المرأة وزيادة تمثيلها

٧٨. منذ أن اتخذ قراراً بتخصيص هذا التقرير لمبادرة المرأة في العمل، شهد العالم فورة استثنائية من الاحتجاجات ضد سوء معاملة المرأة في العمل وخارجها. والملفت للنظر هو كيف لقي صوت المرأة صدىً وانتشاراً عبر مواقع التواصل الاجتماعي، أدى إلى تزايد قوته والإصغاء إليه وأفضى إلى تغيير الأمور. وفي هذا تذكير قوي بأن قدرة المرأة على التحرك أمرٌ ذو شأن وبأن على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤوليات في تعزيز هذه القدرة.

٧٩. ويمكن تصوّر تجميع هذه المسؤوليات تحت عنوانين: خارجياً، ويعني ذلك تعزيز صوت المرأة وتمثيلها في عالم العمل عموماً؛ داخلياً، ويشير ذلك إلى إسماع صوت المرأة وتمثيلها في منظمة العمل الدولية نفسها.

٨٠. وفيما يتعلق بالفئة الأولى، يجب أن تكون نقطة الانطلاق، النشاط الذي قامت به منظمة العمل الدولية ولا تزال تقوم به سعيًا إلى تعزيز الاحترام الكامل والشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والذي يعتمد عليه إسماع صوت المرأة وتمثيلها. ويمكن أن تكون الذكرى العشرون لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن هذا الموضوع، التي تصادف هذا العام، فرصة لإعطاء زخم متجدد لهذا المجال الحاسم من نشاط المنظمة، والتشديد تشديداً خاصاً على الانتهاكات اللاحقة بممارسة المرأة لهذه المبادئ والحقوق والعقبات القائمة أمام ممارستها. وانطلاقاً من هذه القاعدة، وتمشياً مع المحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز، الذي يدعم كافة الأنشطة البرنامجية لمنظمة العمل الدولية، لا بد للمنظمة من أن تعزز جهودها لمراعاة وجهات نظر النساء وتوقعاتهن ومصالحهن في مجموعة كاملة من الأنشطة، بما في ذلك الأنشطة المضطلع بها من خلال التعاون التقني.

٨١. أما داخل منظمة العمل الدولية، فقد حددت غايات من أجل مشاركة المرأة واعتمدت خطط عمل لضمان حضورها الكامل في المكتب. وهذه النتائج هي ثمرة اقتناع ثلاثي ومتقاسم بضرورة بذل المزيد من الجهود لتحقيق مشاركة المرأة بقدر أكبر في حياة المنظمة. غير أنّ الرصد يكشف عن أنه رغم إحراز تحقق تقدم في بعض المجالات، ولو على نحو غير متساوٍ، بقيت النتائج بشكل عام دون الأهداف المرجوة وأحياناً بأشواط كبيرة. ويتعين بطبيعة الحال مساءلة المكتب عن أدائه تجاه الهيئات المكونة، ومن الصحيح كذلك أنه يتعين على الهيئات المكونة أن تستعرض أدائها فيما يتعلق بتعيين النساء للمشاركة في أحداث وأنشطة منظمة العمل الدولية. ويضع دستور منظمة العمل الدولية والقواعد السارية، قيوداً على نطاق عمل الهيئات المكونة بحيث تكون ملزمة باحترام أية اشتراطات تتعلق بالجنسين من حيث تمثيلها في منظمة العمل الدولية، ومن المحتمل أن تتباين وجهات النظر فيما يتعلق بمسألة الحصص، بأي حال من الأحوال. غير أنّ دفعاً جديداً نحو المساواة يظل غير مكتمل إذا لم يعالج مجدداً الوضع داخل منظمة العمل الدولية، تمشياً مع الريادة التي استهلها الأمين العام في استراتيجيته بشأن التكافؤ بين الجنسين على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

(هـ)

وضع حد للعنف والتحرش

٨٢. إنّ الأمور المهمة التي تكشف مؤخراً فيما يتعلق بطبيعة ونطاق حالات العنف والتحرش الممارسة ضد النساء، وردود الفعل التي أثارها الأمر في جميع أنحاء العالم، برزت بعد فترة وجيزة من القرار الذي اتخذته منظمة العمل الدولية بأن تدرج في جدول أعمال الدورة الحالية للمؤتمر ودورته الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) بنداً بشأن وضع معيار يرمي إلى القضاء على مثل هذه التجاوزات في العمل. وترد المسائل المطروحة على المحك في التقارير المقدمة إلى المؤتمر لهذه المناقشة، على أن يحدد المندوبون حصيلتها. غير أنه يُتوقع من منظمة العمل الدولية خلال مؤتمر المؤوية العام القادم، عندما سيتبنوا مستقبل العمل مكانة الصدارة، أن تزود نفسها بصكوك جديدة من شأنها أن تكون، إن استُخدمت بكامل إمكاناتها، ذات أهمية جوهرية في التحدي الرامي إلى ضمان أن يكون المستقبل خالياً من أي نوع من أنواع التجاوزات التي تكون النساء أولى ضحاياها. ومن شأن ذلك أن يضيف قوة يعتد بها في سبيل الدفع المتجدد قدماً نحو المساواة.

منوية منظمة العمل الدولية والدفع المتجدد قديماً نحو المساواة

٨٣. إنَّ أمام المندوبين المشاركين في المناقشة العامة بشأن هذا التقرير، فرصة سانحة لإرشاد المساهمة المستمرة لمنظمة العمل الدولية سعياً إلى الارتقاء بالمرأة في العمل والمشوار الطويل المائل في الأفق لتحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين. والمندوبون مدعون على وجه الخصوص إلى الإعراب عن وجهات نظرهم بشأن الانطلاق في دفع جديد قديماً نحو المساواة وتحديد ماهية العناصر الرئيسية التي ينبغي أن تكونه.

٨٤. وتتمثل الحقيقة التي لا يمكن إنكارها في أنَّ المساواة التي ما فتئت المرأة تواجهها في العمل، على الرغم من التقدم الفعلي المحرز، بما في ذلك من خلال منظمة العمل الدولية، لربما تشكل أكبر إساءة صارخة للعدالة الاجتماعية وأكثرها فظاظة.

٨٥. وهذا ما يجعل من المناداة من جديد بالدفع قديماً نحو المساواة أولوية ملحة ورئيسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، وهي على قاب قوسين من الاحتفال بمئويتها والتطلع إلى المستقبل ما بعد ذلك.

٨٦. وسوف تقدّم الإسهامات في المناقشة خلال دورة المؤتمر هذه، إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، ومما لا شك فيه أنها ستحظى باهتمام كبير في اللجنة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل، التي ستختتم أعمالها بحلول نهاية عام ٢٠١٨. وهكذا، وبمشاركة والتزام جميع الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، يمكن أن تلج منظمة العمل الدولية مؤيبتها وهي في موضع يحولها الاضطلاع بمسؤولية أساسية من ولايتها، ألا وهي تحقيق مستقبل منصف وأفضل للجميع، نساءً ورجالاً.